

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ
Кафедра «Бухгалтерский учет и аудит»

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Выпускная квалификационная работа

студентки очной формы обучения
направления подготовки 38.03.01 Экономика
профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
4 курса группы 06001206
Шалыгиной Натальи Игоревны

Научный руководитель
ст. преподаватель Назарова А.Н.

БЕЛГОРОД 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА	5
1.1. Понятие и принципы организации оплаты труда	5
1.2. Формы и системы оплаты труда	8
1.3. Нормативное регулирование и организация бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда	15
1.4. Расчет удержаний из заработной платы	19
2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «КРАСНОЯРУЖСКИЙ САХАРНИК»	24
2.1. Организация деятельности ООО «Краснояружский сахарник»	24
2.2. Анализ основных экономических показателей	33
3. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «КРАСНОЯРУЖСКИЙ САХАРНИК»	40
3.1. Документальное оформление расчетов с персоналом по оплате труда, пособиям по больничному листу, отпускам	40
3.2. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда	46
3.3. Мероприятия по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда	52
Заключение	56
Список использованных источников	60
Список приложений	65
Приложения	66

ВВЕДЕНИЕ

Одно из ключевых мест в системе бухгалтерского учета занимает учет оплаты труда, так как является неотъемлемой частью деятельности каждой организации. Оплата труда имеют разную цель и значение, как для работодателя, так и для работника. Для работодателя это – издержки производства, которые он старается минимизировать, особенно в расчете на единицу продукции. Для работника оплата труда – это основной источник его дохода, средство повышения благосостояния его самого и членов его семьи.

Для работников основным источником дохода является заработная плата. Она зависит от личной производительности работников и финансовых результатов деятельности предприятия. Изменения в экономическом и социальном развитии нашей страны, в условиях системы рыночного хозяйствования, оказывают существенное влияние и на политику в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников.

На эффективность использования фонда заработной платы оказывает существенное влияние организация расчетов с персоналом по оплате труда. Использование средств, включаемых в фонд заработной платы и оперативный контроль над количеством и качеством труда обеспечивает учет труда и заработной платы.

В этой связи выпускная квалификационная работа на тему «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» является, несомненно, актуальной. Поскольку вопросы оплаты труда в настоящее время решаются непосредственно организацией, их регулирование обычно осуществляется в коллективном договоре или в другом равносильном законодательном акте.

Таким образом, заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждого коллектива.

Целью данной выпускной квалификационной работы является выявление путей совершенствования бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда и разработка рекомендаций по повышению эффективности использования фонда заработной платы и его снижению.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть понятия о заработной плате;
- изучить организационно-экономическую характеристику исследуемого предприятия;
- оценить порядок ведения первичного учета заработной платы;
- изучить ведение синтетического и аналитического учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- разработать мероприятия по совершенствованию учета оплаты труда в исследуемой организации;

В качестве объекта исследования выступает общество с ограниченной ответственностью «Краснояружский сахарник», а предметом исследования – расчеты с персоналом по оплате труда.

Теоретической основой работы послужили нормативные и законодательные акты, отечественная и зарубежная научная и учебная литература, периодические издания в области бухгалтерского учета. В качестве информационной базы для написания работы использовалась годовая бухгалтерская отчетность организации за период 2013-2015 гг. В процессе сбора информации использовался метод опроса работников бухгалтерской службы ООО «Краснояружский сахарник».

Работа выполнена на 61 странице компьютерного текста и состоит из введения, трех глав, заключения, содержит 8 таблиц, 5 рисунков, список использованной литературы включает 51 источника, работа содержит 22 приложения.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1. Понятие и принципы организации оплаты труда

Производительности труда, для рыночной экономики в современных условиях, и его прирост играют одну из главных ролей в экономике организаций, так как они находятся под постоянным влиянием возрастающей конкуренции на рынке. При этом проблему о производительности труда следует изучать в увязке с заработной платой. Для того чтобы определить сущность заработной платы необходимо изучить ее определения с различных точек зрения, которые представлены в табл.1.1[31, с. 359].

Таблица 1.1

Определений заработной платы, данные разными авторами

Автор/источник	Содержание понятия
Ст.129 ТК РФ	Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты [3].
Смит А.	Заработная плата – цена труда, изменяющаяся под воздействием рыночных факторов – спроса и предложения.[39, с. 327]
Маркс К.	Заработная плата есть денежное выражение стоимости товара «рабочая сила», величина которого определяется условиями производства и рыночными факторами – спросом и предложением[31, с. 648].
Лебедева Е.М.	Заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или превращенная форма стоимости товара «рабочая сила» [28, с. 76].
Пантелеев А.С.	Заработная плата представляет собой цену рабочей силы на рынке труда [36, с. 46].
Кондраков П.Н.	Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [26, с. 294].

Размеры заработной платы оказывает ощутимое влияние на поведение,

как работников, так и работодателей. Таким образом, оплата труда, в условиях рыночных отношений призвана выполнять не только воспроизводственную и стимулирующую функцию, но и регулируемую [25, с. 264].

Виды основной и дополнительной оплаты труда представлены табл.1.2.

Таблица 1. 2

Виды зарплаты

Основная заработная плата	Дополнительная заработная плата
<ul style="list-style-type: none"> - выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате; - доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и в праздничные дни; - премии, премиальные надбавки. 	<ul style="list-style-type: none"> - выплаты за не проработанное время, предусмотренные законодательством о, труде и коллективными договорами: - оплата времени отпусков; - времени выполнения государственных и общественных обязанностей; - льготных часов подростков; - выходного пособия при увольнении и др.

Организациям дано право самостоятельно определять:

- вид заработной платы;
- систему оплаты труда;
- размер тарифных ставок, окладов, премиальных.

Организации необходимо зафиксировать их в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах.

Правовым актом, регулирующим социально-трудовые взаимоотношения в организациях, и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей является коллективный договор [3].

Предельный размер окладов работников не ограничивается. В это же время, существует минимальный размер заработной платы в месяц, который действующее законодательство гарантирует наемным работникам. Так, месячная оплата труда работника, отработавшего целиком определенную на

этот период норму рабочего времени, не может быть ниже установленного на данный период минимального размера оплаты труда. Также с помощью него определяют величину пособия по временной нетрудоспособности.

Минимальный размер оплаты труда с 1 января 2015 года равен 5965 рублей. Он устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом 19 июня 2000 № 82 и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения [8].

Под совокупностью функционирующих в обществе и в отдельной организации методов, норм и правил, обеспечивающих реализацию функций заработной платы и определяющих взаимосвязь между ее размером и трудом работника понимается организация оплаты труда

Основными принципами организации оплаты труда являются:

- по мере роста эффективности производительности труда повышение реальной заработной платы;
- обеспечение опережающего темпа роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;
- зависимости заработной платы работника от трудового вклада в результаты деятельности предприятия;
- за равный труд равная оплата;
- государственное регулирование заработной платы при помощи норм трудового законодательства;
- учет воздействия рынка труда на оплату труда;

Кроме оплаты труда, в рамках социального пакета организации, работник может получать дополнительные выплаты (материальная помощь, компенсационные выплаты за использование личного транспорта, оплата питания и др.) Работник, вне своей организации, а также в свободное время, может иметь и дополнительный заработок. [19, с. 75].

Основными элементами организации оплаты труда являются такие элементы как нормирование труда, тарификация работ, применение различных форм и систем оплаты труда. Нормирование труда используется

для определения объективных норм затрат труда на изготовление единицы продукции. Для установления относительной ценности каждого рабочего места применяется тарификация работ. Наличие различных форм и систем оплаты труда позволяют организациям принять оптимальное решение при их выборе.

На уровне общества, организация оплаты труда нацелена на социальный мир в обществе и на развитие производительных сил. На уровне предприятия, организация оплаты труда, нацелена на достижение компромисса между интересами работодателя и работников.

1.2. Формы и системы оплаты труда

Заработная плата работнику, в соответствии с положениями ст.135 ТК РФ, устанавливается трудовым договором, а также с принятой у данного работодателя системой оплаты труда.

Системы оплаты труда учреждаются коллективными договорами, а также локальными нормативными актами и включают в себя: размеры тарифных ставок, окладов, доплат компенсационного и стимулирующего характера.

В связи с этим, собственная система оплаты труда работников должна быть предусмотрена у каждого работодателя. Положения Трудового кодекса и иные нормы действующего законодательства будут являться базой для ее разработки [13, с. 108].

При выборе и разработке внутрифирменных систем оплаты труда работников могут применяться различные системы:

- Тарифные системы оплаты труда.
- Бестарифные системы оплаты труда.
- Смешенные системы оплаты труда.

Ниже мы подробнее рассмотрим вышеуказанные системы оплаты труда, их особенности и отличия.

Тарифные системы оплаты труда работников используются во многих компаниях. Тарифная система оплаты труда, как следует из положений ст.143 ТК РФ, представляет собой систему оплаты труда, основанную на тарифной системе дифференциации заработной платы персонала различных категорий. При этом, необходимо учитывать, что напрямую предусмотрены Трудовым кодексом только тарифные системы оплаты труда.

Остальные виды оплаты труда Трудовым кодексом не установлены. Тем не менее, работодатель в соответствии с положениями ст.135 ТК РФ, имеет право определять у себя в организации любые системы оплаты труда. Но при этом все они должны отвечать единому условию: они не должны противоречить требованиям ТК РФ и иных документов, содержащих нормы трудового права [24, с. 361].

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда. [15, с. 152].

При этом, согласно мнению официальных органов, выраженному в Письме Роструда от 27.04.2011г. №1111-6-1, при установлении в штатном расписании окладов по одноименным должностям размеры окладов следует устанавливать одинаковые

Основными формами тарифной системы оплаты труда являются повременная и сдельная. Их виды представлены на рис.1.1.

Отличие между повременной и сдельной оплатой труда в том, что при повременной оплате труда оплата зависит от количества отработанного времени, а при сдельной – от количества: произведенных единиц продукции или выполненных операций.

Зарплата сотрудников при повременной оплате определяется исходя из

их квалификации и количества отработанного ими времени. Данная форма оплаты труда применяется тогда, когда труд сотрудника не подлежит нормированию или слишком тяжело организовать учет выполненных операций [17, с. 329].

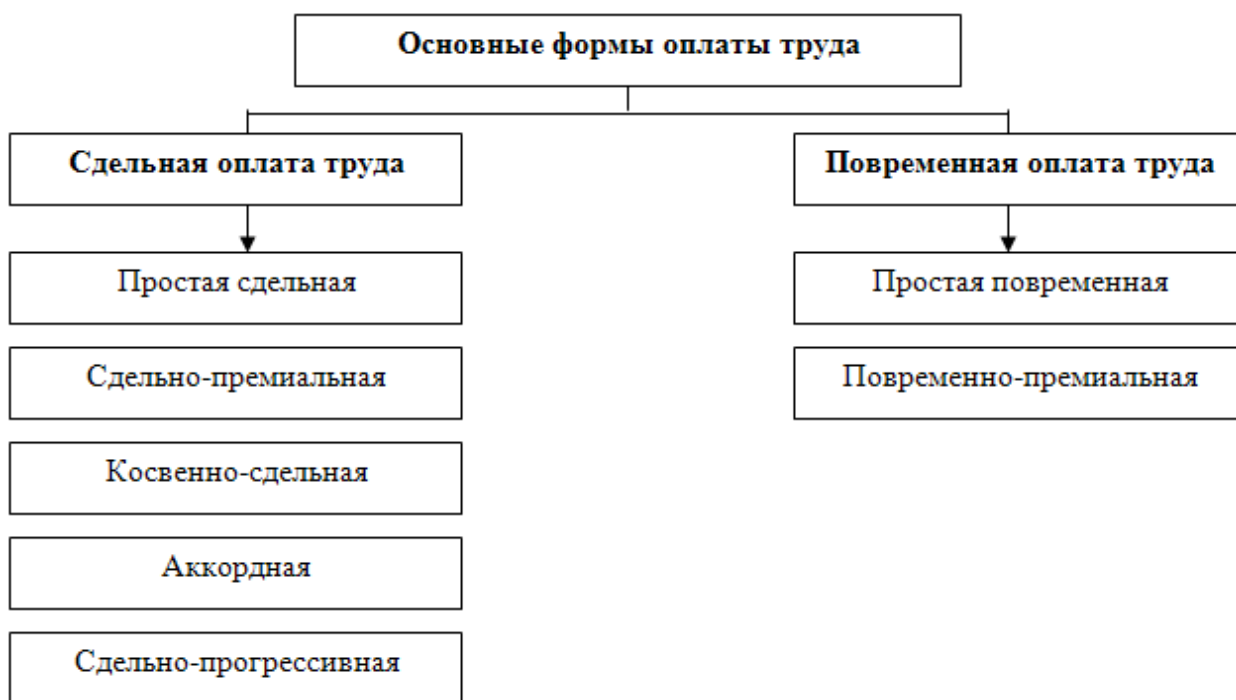


Рис. 1.1. Основные формы оплаты труда

При простой повременной форме оплаты труда заработная плата выплачивается за определенное количество отработанного времени и не зависит от количества выполненных операций. Расчет осуществляется исходя из тарифной ставки или оклада и количества отработанного времени.

Сумма заработной платы определяется как произведение тарифной ставки (должностного оклада) на величину фактически отработанного времени.

При повременно-премиальной форме оплаты труда при расчете зарплаты учитывается не только отработанное время, но и количество/качество работы, исходя из которых сотруднику начисляется премия[35, с. 74].

Размер премии может устанавливаться в процентах от оклада

(тарифной ставки) сотрудника, в соответствии с действующими в компании:

- положением о премировании;
- коллективным договором;
- приказом руководителя компании.

Таким образом, сумма заработка сотрудника будет определяться как произведение тарифной ставки на величину фактически отработанного времени плюс премия по итогам работы.

Заработная плата сотрудникам при применении сдельной оплаты труда рассчитывается исходя из конечных результатов их работы, в связи с этим она стимулирует сотрудников к повышению производительности и качества выполняемых работ.

Размер заработной платы определяется на основании сдельных расценок, предусмотренных за выполнение каждой единицы продукции, операции. Сдельная форма оплаты труда используется в организациях, которые имеют возможность четкой фиксации количества производимой продукции, выполненных операций [20, с. 48].

Виды сдельной формы оплаты труда представлены на рис. 1.2.

Ниже мы рассмотрим все эти разновидности подробнее.

Заработная плата сотрудников, при использовании прямой сдельной формы оплаты труда, напрямую зависит от числа выработанных единиц продукции и выполненных операций.

Исходя из сдельных расценок, происходит расчет зарплаты. Количество изготовленных единиц продукции (выполненных операций) умножается на соответствующие сдельные расценки.

При сдельно-премиальной оплате труда, заработная плата сотрудников состоит из двух частей:

- 1)рассчитывается путем расчета выработки и определения сдельных расценок;
- 2)состоит из премии, рассчитываемой в процентах от суммы сдельного заработка.

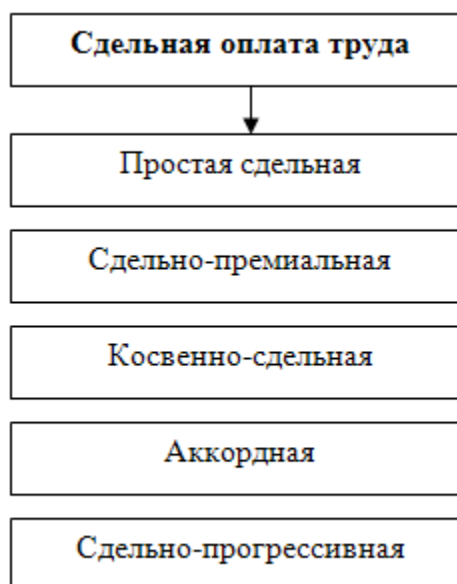


Рис. 1.2. Виды сдельной формы оплаты труда

При этом, порядок расчета премии, а так же перечень условий, от которых она зависит, устанавливается в положении о премировании компании.

Оплата труда сотрудников, при использовании сдельно-прогрессивной формы оплаты труда, определяется следующим образом:

- за изготовление продукции/выполнение операций в пределах норм зарплата рассчитывается по твердым расценкам.
- за изготовление продукции/выполнение операций сверх установленных норм зарплата рассчитывается по повышенным (прогрессивным) расценкам [12, с. 263].

В соответствии с утвержденной в компании таблицей расценок, расценки на продукцию/работы сверх норм могут возрастать в зависимости от объемов перевыполнения.

В обслуживающих и вспомогательных производствах, как правило, используется косвенно-сдельная форма оплаты труда при расчетах по заработной плате с сотрудниками.

Величина заработной платы таких сотрудников зависит от выработки

основного рабочего персонала и оплачивается по косвенно-сдельным расценкам за количество продукции/выполненных операций, произведенных компанией [22, с. 89].

При аккордной системе оплаты труда, величина заработной платы сотрудников устанавливается за комплекс работ и не зависит от объема произведенных единиц продукции или выполненных операций.

Аккордная оплата труда может быть индивидуально-сдельной и коллективно-сдельной, в зависимости от того, каким образом в организации образован производственный процесс.

Зарплата сотрудника, в случае индивидуально-сдельной оплаты труда, определяется исходя из количества изготовленной им продукции и ее качества. Затем, исходя из сдельных расценок, рассчитывается сумма заработка.

Оплата труда сотрудников, при коллективно-сдельной заработной плате, определяется в совокупности фактически произведенной продукции и выполненных работ и их сдельных расценок. Оплата за труд на одного сотрудника, при коллективно-сдельной оплате труда, зависит от общей выработки [16, с. 491].

Далее мы рассмотрим бестарифную систему оплаты труда.

Данную систему оплаты труда можно охарактеризовать как тесную связь уровня заработной платы сотрудника с фондом заработной платы, определяемым по конкретным итогам работы трудового коллектива.

Постоянный коэффициент квалификационного уровня устанавливается каждому сотруднику. В этом случае коэффициент трудового участия конкретного сотрудника при расчете заработка определяется по результатам деятельности компании.

Бестарифная система оплаты труда характерна тем, что при ее использовании, сотрудникам не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки.

Компанией самостоятельно определяются: размеры окладов, премий,

иных поощрительных выплат, соотношение их между отдельными категориями сотрудников. Далее они фиксируются в трудовом и коллективном договорах, других локальных нормативных актах организации.

При такой системе оплаты труда, заработок сотрудника, зависит от конечных результатов деятельности организации, структурного подразделения, а так же от объема денежных средств, направляемых компанией на пополнение фонда оплаты труда.

Соответственно, зарплата каждого сотрудника рассчитывается, как доля в общем фонде заработной платы.

В случаях, когда есть возможность устроить учет результатов работы сотрудника, используют бестарифную систему оплаты труда.

Такая система повышает уровень ответственность каждого сотрудника за результат работы и стимулирует общую заинтересованность коллектива в их повышении.

Признаки тарифной и бестарифной системы оплаты труда совмещает в себе смешанная система оплаты труда. Система данного типа может использоваться, к примеру, в бюджетной организации, которая имеет право на осуществление предпринимательской деятельности в соответствии с учредительными документами.

К смешанным системам оплаты труда относятся:

- система «плавающих» окладов;
- комиссионная форма оплаты труда;

В зависимости от результатов труда на обслуживаемом участке, при применении системы «плавающих» окладов, зависит ежемесячный размер заработной платы работника [18, с. 332].

В настоящее время применение комиссионной формы оплаты труда встречается сравнительно часто. Оплата труда сотрудника зависит от выполнения им своих должностных обязанностей и определяется как фиксированный процент с доходов от реализации товаров, продукции, работ

и услуг.

При этом выбор конкретного механизма расчета заработной платы, при применении комиссионной формы оплаты труда, регламентируется исключительно внутренними нормативными актами компании и зависит от специфики деятельности организации.

Также, в зависимости от вида продаваемых товаров и их экономической отдачи в компании может быть установлен дифференцированный размер процентов.

1.3. Нормативное регулирование и организация бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда

Учетом труда и заработной платы в организациях занимается бухгалтерский отдел по расчету с персоналом. На малых предприятиях этим вопросом может заниматься один бухгалтер. Но, все они, в любом случае, опираются на нормативную основу и правила ведения учета труда и заработной платы [37, с. 78].

Нормативные акты регулирующие оплату труда:

1. Российская Федерация. Государственная Дума. Налоговый Кодекс Часть 2.
2. Российская Федерация. Государственная Дума. Семейный Кодекс
3. Российская Федерация. Государственная Дума. Трудовой Кодекс
4. О бухгалтерском учете: федеральный закон от 06 декабря 2011 г. № 402-ФЗ.
5. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: федеральный закон от 29 декабря 2006 № 255-ФЗ.
6. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: федеральный закон от 24 июля 1998 № 125-ФЗ.

7. Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования: федеральный закон от 01 апреля 1996 № 27-ФЗ.
8. О минимальном размере оплаты труда: федеральный закон от 19 июня 2000 № 82-ФЗ.

Современное российское трудовое законодательство закрепляет следующие правовые принципы организации оплаты труда:

- отсутствие дискриминации при оплате за труд, то есть за равный труд производится равная оплата;
- зависимость заработной платы от трудового вклада работника;
- закрепление в трудовом договоре размера заработной платы работников;
- установление минимального размера оплаты труда государством, меньше которого зарплата не может быть определена;
- фиксирование форм, систем и тарифов на оплату труда коллективными соглашениями.

В настоящее время государство отказалось от прямого централизованного регулирования оплаты труда работников. Такой подход сохранился только в организациях бюджетной сферы. На данный момент существует два метода правового регулирования заработной платы: централизованный (государственный) и децентрализованный (локальный). Минимальный размер месячной оплаты труда устанавливается в централизованном порядке [33, с. 85].

Порядок определения нормированной величины расходов на оплату труда устанавливает в централизованном порядке Правительство РФ. Данная величина рассчитывается исходя из фактической средней месячной оплаты труда работников, включаемой в себестоимость продукции и фактической средней месячной численности работников [19, с. 20].

К децентрализованному регулированию заработной платы относится:

- штатное расписание.
- коллективный договор.
- локальные нормативно-правовые акты.

Существует четыре уровня нормативного регулирования бухгалтерского учета, и на каждом из них осуществляют регулирование наделенные соответствующими полномочиями субъекты управления. Уровни нормативной базы представлены в табл. 1.3.

Таблица 1.3

Уровни нормативной базы

Уровень	Нормативная база
Первый уровень	Законодательные акты, которые принимаются Государственной Думой, указы Президента РФ и Постановления правительства, регламентирующие прямо или косвенно постановку бухгалтерского учета в организации.
Второй уровень	Положения по бухгалтерскому учету, устанавливающие принципы, базовые правила ведения бухгалтерского учета отдельных объектов и на отдельных его участках. На этом уровне регулирующим органом выступает только Министерство финансов РФ.
Третий уровень	Рекомендации по ведению бухгалтерского учета, в том числе инструкции, указания и т.п. Разрабатывать их могут все, кто заинтересован в интерпретации и детализации положений нормативных правовых актов первого и второго уровней.
Четвертый уровень	Рабочие документы организации, в которых на основе общеустановленных правил и принципов они формируют свою учетную политику, свои подходы к раскрытию бухгалтерской информации в отчетах. К документам этого уровня можно отнести приказ об учетной политике, устав организации, рабочий план счетов, график документооборота и другие.

Правила организации учета труда и заработной платы устанавливают все четыре уровня документов. Они распространяются на все организации, являющиеся юридическими лицами, независимо от подчиненности, форм собственности и видов деятельности. В связи с этим их надлежит рассматривать как нормы [15, с. 365].

Первичные документы являются базой для начисления заработной платы. Их необходимо представить в бухгалтерский отдел для расчета суммы

заработной платы. Также у отдела бухгалтерии существуют следующие обязанности:

- своевременно начислять заработную плату, премии, отпускные, пособия по социальному страхованию, дотации;
- производить расчет удержаний;
- начислять и перечислять в бюджет налоги, средства взносов во внебюджетные фонды;
- подготавливать отчетные документы по заработной плате;
- вести учет труда и заработной платы.

Бухгалтер, основываясь на первичных документах, подтверждающих осуществление работы, начисляет заработную плату. Осуществляя работу по расчету заработной платы, бухгалтеру необходимо отнести затраты по оплате труда на соответствующий счет.

По временной нетрудоспособности выплата пособий производится из средств Фонда социального страхования. Как правило организации даётся право использовать на собственные нужды до 75% начисленных для этих целей взносов.

Организация аналитического учета по каждому конкретному работнику является важным элементом учета труда и заработной платы. К регистрам аналитического учета относятся – расчетные и расчетно-платежные ведомости, лицевые карточки, лицевые счета, налоговые карточки.

Регистрами синтетического учета являются оборотные ведомости, журналы-ордера, Главная книга и т.д. В настоящее время организации осуществляют компьютерный учет труда и заработной платы, что упрощает этот трудоемкий процесс.

Аналитический и синтетический учет взаимосвязаны. Это дает бухгалтеру возможность осуществлять сверки, проводить анализ расчетов и подведение итогов данных расчетов по каждому работнику и в целом по организации [14].

Следующей фазой работы бухгалтера по учету труда и заработной

платы является процесс начисление взносов в государственные внебюджетные фонды социального страхования.

Целью данных фондов является реализация конституционных прав граждан на социальное обеспечение по болезни, по инвалидности, потери кормильца и получение бесплатной медицинской помощи.

К государственным внебюджетным фондам РФ относятся:

- Фонд социального страхования РФ (ФСС);
- Пенсионный фонд РФ (ПФР);
- Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС).

Тарифы страховых взносов для всех страхователей равны: ПФР=22%; ФСС=2,9% ; ФОМС=5,1%.

В соответствии с законодательством, плательщики взносов могут использовать начисленные суммы только из средств ФСС РФ, по остальным фондам использование начисленных взносов не допускается[29].

Вся система учета труда и заработной платы на предприятии требует знаний бухгалтерского учета, знаний методик расчета и владение нормативными актами по учету труда и заработной платы.

1.4. Расчет удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы и иных доходов работника делятся на группы:

- обязательные — производятся в соответствии с действующим законодательством;
- производимые по инициативе работодателя в случаях, установленных законодательством о труде;
- производимые по заявлению работника.

Обязательные удержания.

К данному виду вычета из заработной платы и иных доходов работника

относятся:

- налог на доходы физических лиц (НДФЛ);
- удержания по исполнительным документам.

Организация, выплачивающая работнику заработную плату, обязана:

- удержать денежные средства из заработной платы должника, со дня получения исполнительного документа от взыскателя, в соответствии с требованиями, содержащимися в исполнительном документе;
- перевести удержанные денежные средства взыскателю в трехдневный срок со дня удержания. Перевод денежных средств осуществляется за счет должника.

На обязательные удержания из заработной платы работника, распоряжение работодателя и согласие соответствующего работника не требуются [20, с. 284].

Налог на доходы физических лиц, согласно статье 207 НК РФ, уплачивают физические лица, являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации. Также физические лица, которые получают доход на территории РФ и не являются налоговыми резидентами Российской Федерации.

Доход, полученный налогоплательщиками, признается объектом налогообложения в следующих случаях:

- от коммерческой деятельности на территории Российской Федерации;
- от коммерческой деятельности за пределами Российской Федерации для лиц, являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации;
- для лиц, не являющихся налоговыми резидентами РФ, но получающие доход на территории Российской Федерации.

Все доходы налогоплательщика необходимо учесть при определении налоговой базы. В случае, если имеют место какие-либо вычеты из дохода налогоплательщика по его распоряжению, либо по решению суда, то такие вычеты не снижают налоговую базу. Если установлены различные налоговые ставки, то по каждому виду доходов налоговая база определяется отдельно.

Налоговый период составляет календарный год. Основная налоговая ставка на доходы физических лиц равна 13 %.

Существуют также вычеты, уменьшаемые налогооблагаемую базу по расчету налога. Суть налогового вычета состоит в том, что налогооблагаемая база налогоплательщика уменьшается на некоторую сумму, размер которой зависит от налоговой ситуации.

Всего имеется пять видов налоговых вычетов по доходам физических лиц:

- стандартный вычет (льготным категориям налогоплательщиков и гражданам, имеющим детей) представлен в табл. 1.4;
- социальный вычет (обучение, лечение, лекарства, добровольное пенсионное обеспечение, накопительная часть пенсии).
- имущественный вычет (покупка и продажа недвижимости, а также иного имущества);
- профессиональные вычеты (авторам произведений);
- убытки по операциям с ценными бумагами прошлых лет (акции, облигации, производные инструменты) [1].

Таблица 1.4

Стандартные налоговые вычеты

Размер вычета, руб в месяц	Условие предоставления	Категории граждан, которым предоставляется вычет
1400	Ежемесячно до достижения дохода в 280 000 рублей нарастающим итогом	Вычет на ребенка (детей) предоставляется до месяца, в котором доход налогоплательщика, облагаемый по ставке 13% и исчисленный нарастающим итогом с начала года, превысил 280 000 рублей. Вычет отменяется с месяца, когда доход сотрудника превысил эту сумму
3000	Ежемесячно до достижения дохода 280 000 рублей нарастающим итогом	Родителю на третьего и последующего ребенка до достижения им возраста 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет
3000	Каждый месяц	Инвалиды ВОВ, лица, подвергшиеся радиационному воздействию, инвалиды военнослужащие
500	Каждый месяц	Льготная категория граждан

Удержания по инициативе работодателя.

В случаях установленных Трудовым кодексом, работодатель вправе удержать определённую сумму из заработной платы работника в целях погашения задолженности работодателю. Такие удержания могут включать в себя:

- выданный работнику аванс в счет заработной платы, который он не отработал;
- неизрасходованный или своевременно не возвращенный аванс, выданный в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;
- возврат излишне выплаченных сумм работнику в результате счетных ошибок;
- по причине увольнения работника до завершения того отчетного года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск;
- сумму ущерба, причиненного работником и возмещаемая им работодателю. [1]

Следующие требования по взысканию удовлетворяются в первую очередь: алименты, возмещению вреда в связи со смертью кормильца, возмещение вреда причиненного здоровью, а также требования о компенсации морального вреда.

В случае, когда из доходов работника необходимо произвести удержания на основании исполнительных документов, то размер данного удержания рассчитывается из суммы, оставшейся после удержания налога на доходы физических лиц.

Остальные требования удовлетворяются в порядке поступления исполнительных документов.

Если денежной суммы, взысканной с должника, недостаточно для удовлетворения требований в полном объеме, то данные требования удовлетворяются пропорционально сумме причитающейся каждому взыскателю, указанной в исполнительном документе.

После того, как произведены все обязательные удержания, производятся удержания из заработной платы работника по инициативе работодателя. По инициативе работодателя размер удержаний из заработной платы не может превышать 20 процентов [10].

По заявлению работника размер удержаний из заработной платы не ограничен. Фактически речь идет о праве работника свободно распоряжаться своим заработком. Работник вправе обратиться с просьбой к работодателю, перечислить оставшуюся после удержания НДФЛ и иных обязательных удержаний сумму на счета третьих лиц.

По распоряжению работника, таким образом, может быть удержано до 100% дохода, оставшегося после обязательных удержаний.

2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «КРАСНОЯРУЖСКИЙ САХАРНИК»

2.1. Организация деятельности ООО «Краснояружский сахарник»

Общество с ограниченной ответственностью «Краснояружский сахарник» создано в соответствии с законодательством об обществах с ограниченной ответственностью. По форме общество с ограниченной ответственностью «Краснояружский сахарник» является хозяйственным субъектом. Срок деятельности Организации — не ограничен во времени. Форма собственности Общества — частная. Общество может быть участником других коммерческих и некоммерческих организаций в России и за границей.

ООО «Краснояружский сахарник» является юридическим лицом по законодательству России. Оно как юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации 16 августа 2006 г. в соответствии с установленным порядком государственной регистрации юридических лиц. Учредительным документом ООО «Краснояружский сахарник» является его Устав. Общество является коммерческой организацией.

Место нахождения Общества: 309421, Белгородская область, Краснояружский район, п. Красная Яруга, ул. Полевая , д.1.

Правовое положение ООО «Краснояружский сахарник» определяется законодательством Российской Федерации, в том числе Гражданским кодексом РФ и Федеральным законом от 8 февраля 1998 года № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».

Полное наименование организации: общество с ограниченной ответственностью «Краснояружский сахарник». Сокращенное наименование: ООО «Краснояружский сахарник».

Общество с ограниченной ответственностью «Краснояружский сахарник» учреждено в 2006 году федеральной налоговой службой.

Организация имеет самостоятельный бухгалтерский баланс(Приложение 3) и отчет о финансовых результатах(Приложение 4), расчетный и иные счета в учреждениях банков, фирменное наименование, круглую печать с наименованием и фирменным знаком, также вправе иметь штампы и бланки со своим фирменным наименованием и другие средства индивидуализации.

Организация через расчетный, или иные счета в банках, производит кассовые и кредитно-расчетные операции в рублях (иностранной валюте) по наличному и безналичному расчету, и иными платежными средствами.

ООО «Краснояржский сахарник» может строить, приобретать, отчуждать, брать и сдавать в аренду, во временное пользование здания, сооружения, оборудование, земельные участки, приобретать у граждан и юридических лиц сырье, материалы, иную продукцию и товары, не запрещенные к обороту законодательством Российской Федерации законом «Об обществах с ограниченной ответственностью».

Общество несет самостоятельно ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом. Общество не отвечает по обязательствам его Участников.

Общество имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, может от своего имени заключать сделки, приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности.

Основными видами деятельности организации в соответствии с учредительными документами являются:

- Производство и реализация сахара-песка из сахарной свеклы и сахара-сырца тростникового;
- Реализация сахара-песка, побочных продуктов его производства и продуктов на его основе;
- Предоставление имущества в аренду;
- Внешнеэкономическая деятельность.

Также организация осуществляет другие виды экономической деятельности: коммерческая, посредническая, торгово-закупочная, дилерская деятельность на территории РФ в соответствии с действующим законодательством.

Организация самостоятельно планирует свою производственную и хозяйственную деятельность. Общество реализует свои работы и услуги, по ценам и тарифам, устанавливаемым самостоятельно или на договорной основе, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, по государственным ценам. Основные показатели финансово-хозяйственной деятельности организации представлены ниже в табл. 2.1.

Таблица 2.1

**Основные показатели финансово-хозяйственной деятельности
ООО «Краснояржский сахарник» за 2013-2015 гг.**

№	Показатели	Годы			Отклонение			
		2013	2014	2015	Абсолютное (+,-)		Относительное (%)	
					2014 от 2013	2015 от 2014	2014/ 2013	2015/ 2014
1	Выручка от продажи продукции (работ, услуг), тыс.руб.	689096	831057	1267484	141961	436427	120,60	152,51
2	Себестоимость продукции (работ,услуг), тыс.руб.	607447	641206	805804	33759	164598	105,56	125,67
3	Валовая прибыль, тыс. руб.	81649	189851	461680	108202	271829	232,52	243,18
4	Прибыль от продаж, тыс. руб.	48470	146891	410660	98421	263769	303,06	279,57
5	Чистая прибыль, тыс.руб.	24738	116220	259052	91482	142832	469,80	222,90
6	Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	22721,5	41481,5	58782,5	18760	17301	182,56	141,71
7	Среднесписочная численность работников, чел.	254	308	264	54	-44	121,26	85,71
8	Среднегодовая стоимость дебиторской задолженности, тыс.руб.	307140,5	416620,5	564022,5	109480	147402	135,64	135,38
9	Среднегодовая стоимость кредиторской задолженности, тыс.руб.	208204,5	424246	340669,5	216041,5	-83576,5	203,76	80,30
10	Производительность труда, тыс.руб./чел.	2712,98	2698,23	4801,08	-14,75	2102,85	99,46	177,93
11	Фондоотдача, руб.	0,03	0,05	0,05	0,02	-	166,67	100
12	Фондоёмкость, руб.	30,33	20,03	21,56	-10,3	1,53	66,04	107,64
13	Рентабельность продаж,%	0,07	0,18	0,36	0,11	0,18	-	-

По результатам рассчитанных показателей видно, что выручка от реализации продукции в 2014 году по сравнению с 2013 выросла на 141961 тыс.руб. и увеличилась в 2015 году на 436427 тыс.руб. относительно 2014 года. Предприятие расширяется и увеличивает выпуск продукции.

Себестоимость продаж также возрастала на протяжении исследуемого периода и составила в 2014 году 641206 тыс.руб., что на 33759 тыс.руб. больше, чем в 2013 году. Это объясняется увеличением цен на сырье и ростом объема производства на заводе.

По итогам 2015 года ООО «Краснояржский сахарник» увеличило чистую прибыль на 142832 тыс.руб. Рост прибыли от продаж в 2014 году составил 98421 тыс.руб., в 2015 году – на 263769 тыс.руб. Данное изменение произошло благодаря росту цен реализации и увеличению объема продаж.

Темп роста выручки в 2015 году опережает темп роста себестоимости продукции, следовательно, экономический потенциал предприятия возрастает, т.е. масштабы его деятельности увеличиваются, повышается отдача с каждого рубля, вложенного в предприятие.

Увеличение чистой прибыли более высокими темпами по сравнению с ростом объема продаж и себестоимости продукции свидетельствует о том, что ресурсы предприятия используются эффективно и имеются возможности для устойчивого развития.

Наблюдается увеличение среднегодовой стоимости основных средств в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 17301 тыс.руб., т.к. было введено новое оборудование. Вместе с тем выпуск продукции увеличился, что привело к незначительному увеличению фондоотдачи на 0,02 рубля. Увеличение фондоотдачи и ее устойчивый рост свидетельствует о повышении эффективности использования основных фондов и положительно характеризует финансовое состояние предприятия.

Увеличение дебиторской задолженности и ее доли в текущих активах может свидетельствовать о неосмотрительной кредитной политике предприятия по отношению к покупателям, либо об увеличении объема

продаж, либо неплатежеспособности и банкротстве части покупателей. Среднегодовая сумма дебиторской задолженности увеличилась в 2014 году с 307140,5 тыс. руб. до 416620,5 тыс.руб., в 2015 году данный показатель увеличился еще на 147402 тыс.руб. относительно предыдущего года. Такая же тенденция наблюдается по среднегодовой сумме кредиторской задолженности. Так, в 2014 году произошло увеличение на 216041,5 тыс.руб. относительно 2013 года, а в 2015 году ее величина сократилась на 83576,5 тыс.руб. по отношению с 2014 годом.

Среднесписочная численность работников в 2014 году по сравнению с 2013 годом увеличилась на 54 человека. Такой рост численности работников может быть связан с расширением производства или видов основной деятельности, либо с увеличением производственной программы. Однако такой рост привел к падению производительности труда на 1%. В 2015 году по сравнению с 2014 годом среднесписочная численность работников снизилась на 44 человека, а производительность труда увеличилась на 77,93%. На рост производительности повлияло повышение технического уровня производства, а также улучшение организации производства и труда, а именно уменьшение числа рабочих, не выполняющих нормы, упрощение структуры управления, механизация учетных и вычислительных работ, повышение уровня специализации производства, стимулирование и премирование работников.

Проанализировав показатели финансово-хозяйственной деятельности можно сделать вывод о том, что за анализируемый период ООО «Краснояржский сахарник» финансово-устойчивая организация, о чем свидетельствует рост таких экономических показателей деятельности как выручка, чистая прибыль, рентабельность продаж.

В ООО «Краснояржский сахарник» используется централизованная система управления. Она предполагает реализацию всех процессов управления объектами в едином центральном органе управления. Этот орган собирает информацию о состоянии всех объектов и осуществляет ее

обработку.

Организационная структура предприятия представлена на рис. 2.1.

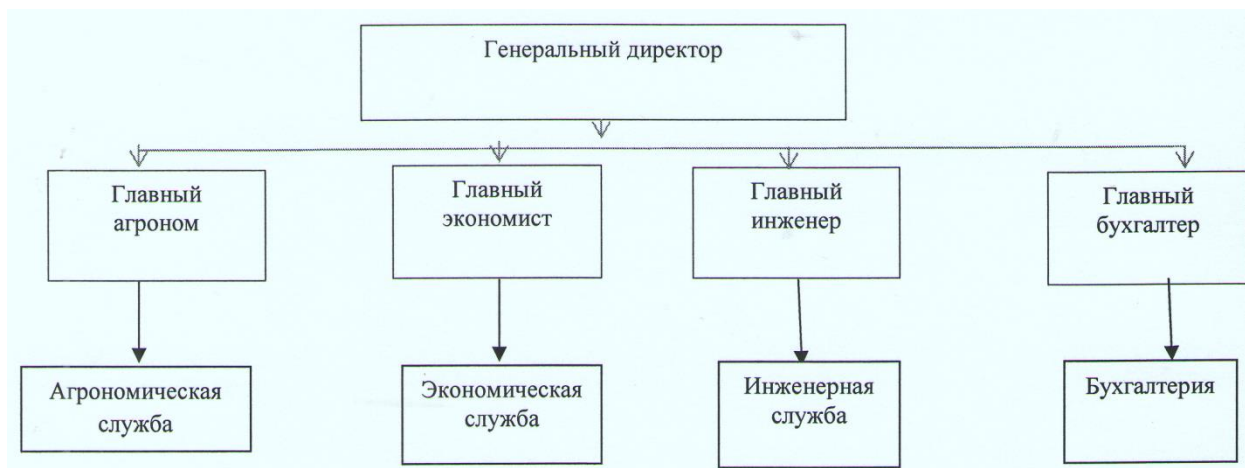


Рис. 2.1. Организационная структура ООО «Красноярский сахарник»

Генеральный директор осуществляет общее руководство деятельностью компании. Он является ее представителем при общении со всеми заинтересованными лицами и организациями. Генеральный директор подписывает договора, бухгалтерские документы и иные сопутствующие бумаги.

Отдел бухгалтерии, подчиняется главному бухгалтеру, который в свою очередь подчиняется генеральному директору, выполняет работы по осуществлению бухгалтерского учета Общества, анализу и контролю за состоянием и результатами хозяйственной деятельности. Осуществляет учет поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных средств и своевременное отражение на соответствующих бухгалтерских счетах операций, связанных с их движением.

Как показано на рис.2.2. организационная структура отдела бухгалтерии.

Основной задачей главного бухгалтера является организация процесса функционирования бухгалтерской службы в организации. Обязанности главного бухгалтера в ООО «Красноярский сахарник» определяются трудовым договором, а также должностной инструкцией.

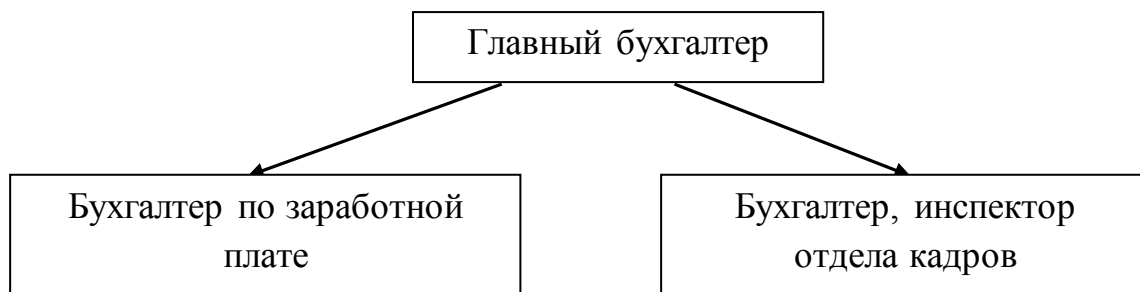


Рис. 2.2. Организационная структура отдела бухгалтерии

Главный бухгалтер подчиняется непосредственно руководителю организации и несет ответственность за формирование учетной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности.

Главный бухгалтер проверяет соответствие совершаемых хозяйственных операций законодательству РФ, осуществляет контроль над движением имущества и выполнением обязательств. Без подписи главного бухгалтера денежные и расчетные документы, финансовые и кредитные обязательства считаются недействительными и не должны применяться к исполнению.

В обязанности бухгалтера по зарплате входит:

- 1) ведение учета фактически отработанного рабочего времени сотрудниками, в том числе:
 - 1.1) осуществление контроля за правильностью заполнения табелей учета рабочего времени;
 - 1.2) контроль за своевременностью предоставления листков о нетрудоспособности и корректность их заполнения;
- 2) производит начисление заработной платы;
- 3) осуществляет расчет и перечисление налогов и различных страховых взносов;
- 4) обрабатывает бухгалтерскую документацию в пределах своей компетенции;
- 5) составляет отчетности в рамках своей производственной деятельности.

Должностные обязанности инспектора по кадрам включают:

- ведение кадрового учета;
- составление графика отпусков, табеля учета времени;
- оформление справок и документов (пенсионное страхование, доходы, командировки, нетрудоспособность, отпуска и т.п.);
- консультации сотрудников по различным кадровым вопросам;
- прием, перевод, увольнение сотрудников;
- ведение личных дел и трудовых книжек.

В функции инспектора отдела кадров также входит архивирование документов, проведение собеседований с кандидатами, участие в организации корпоративных мероприятий.

Для достижения своих целей Общество:

- а) изучает конъюнктуру рынка товаров и услуг, в связи, с чем производит исследовательские работы;
- б) осуществляет маркетинговую деятельность;
- в) на договорных условиях получает кредиты;

Прибыль, полученная предприятием в результате его деятельности и оставшаяся после налогообложения, используется на уставные цели, а также для формирования необходимых фондов. Чистая прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия, выплачивается в качестве дивидендов.

Далее мы рассмотрим основные моменты учетной политики ООО «Краснояржский сахарник».

Учет основных средств ведется на счете 01 «Основные средства». Единицей бухгалтерского учета основных средств является инвентарные объекты недвижимости, по которым закончены капитальные вложения, оформлены первичные учетные документы. Стоимость актива, для принятия к учету как основное средство согласно ПБУ 6/01 «Учет основных средств», должна превышать 40 000 рублей. В учетной политике установлено, что организация начисляет амортизацию объектов основных средств линейным способом.

Изменение стоимости основных средств производится в случае

принятия решения, по результатам достройки или модернизации, об увеличении его первоначальной стоимости. Ремонт основных средств производится без образования резерва на ремонт основных средств. Учитываются затраты на ремонт по фактически произведенным затратам и включаются в расходы в том периоде, в котором они были фактически осуществлены.

Учет нематериальных активов ведется на специальных субсчетах в соответствии с Рабочим планом счетов. К нематериальным активам относятся объекты, которые соответствуют условиям указанным в ПБУ 14/2007 «Учет нематериальных активов». Амортизацию на нематериальные активы начислять линейным способом.

Учет материалов в бухгалтерском учете осуществляется на счете 10 «Учет материалов». К учету, приобретенные материалы, принимаются по фактической себестоимости. В соответствии с ПБУ 5/01 «Учет материально-производственных запасов», способ списания материалов установлен по средней себестоимости.

Учет товаров, приобретенных для перепродажи, оценивать по покупным ценам, то есть по фактической себестоимости. Списание товаров производится по средней себестоимости. Готовая продукция учитывается по фактически произведенной себестоимости на счете 43.

Кассовые операции учитываются на счете 50 «Расчетный счет». Движение денежных средств оформляется унифицированными формами первичной документации по учету кассовых операций. По одной хозяйственной сделке между юридическими лицами установлен лимит расчетов наличными денежными средствами в размере 100 000 рублей.

Порядок учета расходов и формирование себестоимости продукции организован в соответствии с ПБУ 10/99 «Расходы организации». Для целей бухгалтерского учета затраты, по способу включения в себестоимость продукции, группируются на прямые и косвенные. Прямые расходы отражаются по дебету счета 20 «Основное производство». Расходы, учтенные

на счете 26 «Общехозяйственные расходы», списываются в конце каждого месяца в качестве условно-постоянных в дебет счета 90 «Продажи». В качестве базы распределения косвенных расходов используются прямые расходы. Резерв по сомнительным долгам не создается, также не создаются резервы под снижение стоимости материальных ценностей. Сроки списания расходов будущих периодов регулируются организацией самостоятельно.

Выручка по основному виду деятельности учитывается на счете 90.01 «Выручка по деятельности ОСНО» и по окончании налогового периода списывается на счет 99 «Прибыли и убытки с ОСНО». В соответствии с учетной политикой просроченную дебиторскую задолженность необходимо переводить их разряда сомнительной в безнадежную и списывать на убытки.

Заработная плата учитывается на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» по каждому сотруднику. Исчисление налогов от фонда оплаты труда и во внебюджетные фонды производятся так же в разрезе каждого сотрудника.

Один раз в год проводится инвентаризация имущества, товарно-материальных ценностей. По приказу руководителя, при смене материально-ответственных лиц проводятся внеплановые инвентаризации.

2.2. Анализ основных экономических показателей

Степень покрытия обязательств организации активами, срок обращения которых в денежные средства соответствует сроку погашения обязательств, называется ликвидностью баланса. Основным признаком ликвидности является превышение стоимости оборотных активов над краткосрочными пассивами. Считается, что организация имеет благоприятное финансовое состояние, чем больше это превышение.

Чтобы провести анализ ликвидности баланса, организация группирует статьи активов по степени ликвидности – от наиболее быстро превращаемых в деньги к наименее. Пассивы же группируют по срочности оплаты

обязательств. Проведем анализ баланса на ликвидность при помощи финансовых коэффициентов. Расчеты представим ниже табл. 2.2.

Таблица 2.2

Анализ ликвидности показателей баланса ООО «Краснояржский сахарник» за 2013г.-2015г.

№ п/ п	Показатели	2013	2014	2015	Отклонение, (+,-)	
					2014/ 2013	2015/ 2014
Активы (тыс. руб.)						
1.	A1. Абсолютно ликвидные активы.	424699	218215	142354	-206484	-75861
2.	A2. Быстрореализуемые активы	326265	508409	620548	182144	111939
3.	A3. Медленно реализуемые активы	162223	264724	652443	102501	387719
4.	A4. Труднореализуемые активы	45386	63220	57065	17834	-6155
Пассивы (тыс. руб.)						
5.	П1. Наиболее срочные обязательства	280420	143826	537513	-136594	393687
6.	П2. Краткосрочные пассивы	392560	651819	694119	259259	42300
7.	П3. Долгосрочные пассивы	169655	29244	35640	-140411	6396
8.	П4. Постоянные (устойчивые) пассивы	106899	213119	172171	106220	-40948
9.	Общий коэффициент платежеспособности	0,13	0,26	0,14	0,13	-0,12
10.	Коэффициент текущей ликвидности	1,36	1,25	1,15	-0,11	-0,10
11.	Коэффициент абсолютной ликвидности	0,63	0,27	0,12	0,36	-0,15
12.	Коэффициент «критической» оценки	1,12	0,91	0,62	-0,21	0,29

Коэффициент текущей ликвидности за 2014 год составил 1,25, что на 0,11 меньше чем в 2013 году. За 2015 год его величина сократилась еще на 0,10 и составила 1,15. В мировой практике значение этого коэффициента должно находиться в диапазоне 1-2. Естественно, существуют обстоятельства, при которых значение этого показателя может быть и больше, однако, если коэффициент текущей ликвидности более 2-3, это, как правило, говорит о нерациональном использовании средств предприятия. Как мы видим из таблицы, коэффициент текущей ликвидности за 2015 год меньше 2 и равняется 1,15.

Коэффициент быстрой ликвидности в 2014 году был равен 0,91. В 2015

году этот показатель составил 0,62, что на 0,29 меньше чем в 2014 году. Данный показатель определяет, какая доля кредиторской задолженности может быть погашена за счет наиболее ликвидных активов. Рекомендуемое значение данного показателя от 0,7 до 1. Коэффициент быстрой ликвидности находится в рекомендуемом промежутке и это означает, что быстро реализуемые активы превышают краткосрочные пассивы. Коэффициент абсолютной ликвидности показывает, какая часть краткосрочных обязательств может быть немедленно погашена за счет средств на различных счетах, в краткосрочных ценных бумагах, а также поступлений по расчетам с дебиторами. Значение данного показателя не должно опускаться ниже 0,2. Проведем сравнение коэффициента абсолютной ликвидности с нормативным значением: в 2013 году был равен $0,63 > 0,2$. За следующий год он снизился на 0,36 и составил в 2014 году $0,27 > 0,2$. В 2015 году величина показателя сократилась на 0,15 и составляет $0,12 < 0,2$. Как мы видим, из сравнения коэффициента абсолютной ликвидности с нормативным значением только в 2013-2014 годах он был выше нормативного значения, что говорит нам о способности организации немедленно погасить краткосрочные обязательства. За последний 2015 год коэффициент абсолютной ликвидности был ниже нормативного значения. Из этого можно сделать вывод, что организация не в состоянии оплатить немедленно обязательства за счет денежных средств всех видов, а также средств полученных от реализации ценных бумаг.

Показатель ликвидности баланса организации применяется при выборе надежного партнера из множества потенциальных партнеров на основе финансовой отчетности. Значение данного коэффициента должно быть больше или равно 1. Как мы видим из таблицы выше показатель ликвидности баланса предприятия за все три года выше 1.

Одним из показателей, характеризующих финансовую устойчивость организации, является его платежеспособность. Платежеспособность – это возможность своевременно погашать, наличными денежными ресурсами,

свои платежные обязательства. Внешним проявлением финансового состояния организации и ее устойчивости является платежеспособность.

Важным показателем, характеризующим платежеспособность предприятия, является собственный оборотный капитал. Он определяется как разность между оборотными активами и краткосрочными обязательствами. Собственный оборотный капитал предприятие имеет в своем распоряжении до тех пор, пока оборотные активы превышают краткосрочные обязательства. Этот показатель также называют чистыми текущими активами.

В большинстве случаев основной причиной изменения величины собственного оборотного капитала является полученная организацией прибыль (или убыток). Произведем расчет платежеспособности организации за 3 последних отчетных периода и представим их ниже в табл. 2.3.

Организация считается платежеспособной, если коэффициент платежеспособности больше или равен 1. Но как мы видим из расчетов величина коэффициента за все 3 года меньше 1. Значения ниже 1 говорят нам о зависимости предприятия от внешних источников финансирования и возможной неустойчивости его финансового положения.

Степень платежеспособности по текущим обязательствам характеризует, сколько месяцев необходимо предприятию для расчета по краткосрочным обязательствам при сохранении сложившегося уровня выручки без осуществления других платежей. Рекомендуемое значение этого показателя ≤ 3 мес. При соблюдении данного условия предприятие считается платежеспособным. Как видно из таблицы в 2014 и 2015 году показатели ниже рекомендуемого значения, что говорит о неплатежеспособности предприятия.

Стабильностью финансового положения предприятия, которое обеспечено достаточной долей собственного капитала в составе источников финансирования называется финансовой устойчивостью.

Таблица 2.3

Анализ платежеспособности ООО «Краснояржский сахарник» за
2013г.-2015г.

Показатели	2013	2014	2015	Отклонение (+;-)	
				2014 г. от 2013 г.	2015 г. от 2014 г.
Собственный капитал, тыс. руб.	106899	213119	172171	106220	-40948
Заемные средства, тыс. руб.	392560	651819	694119	259259	42300
Кредиторская задолженность, тыс.руб.	280420	143826	537513	-136594	393687
Прибыль от продаж, тыс. руб.	48470	146891	410660	98421	263769
Выплачиваемые проценты, тыс. руб.	52075	74433	59662	22358	-14771
Среднемесячная выручка, тыс. руб.	57424,67	69254,75	105623,67	11830,08	36368,92
Коэффициент платежеспособности	0,13	0,26	0,14	0,13	-0,12
Коэффициент уровня возврата обязательств	0,93	1,97	6,88	1,04	4,91
Степень платежеспособности по текущим обязательствам	11,72	11,49	11,66	-0,23	0,17

Достаточная доля собственного капитала означает, что заемные источники финансирования используются предприятием лишь в тех пределах, в которых оно может обеспечить их полный и своевременный возврат. С этой точки зрения краткосрочные обязательства по сумме не должны превышать стоимости ликвидных активов.

Превращение ликвидных активов в деньги является естественной стадией их движения. К ним относятся: денежные средства, финансовые вложения, дебиторская задолженность и запасы готовой продукции, предназначенная к продаже.

Представим расчет показателей финансовой устойчивости в табл. 2.4.

Таблица 2.4

Расчет показателей финансовой устойчивости показателей баланса

ООО «Краснояржский сахарник» за 2013г-2015г.

Показатели	2013	2014	2015	Отклонение (+,-)	
				2014г от 2013г	2015г от 2014г
Собственный капитал, тыс.руб.	172171	213119	106899	40948	- 106220
Заемный капитал, тыс.руб.	851869	841469	1300239	-10400	458770
Краткосрочные обязательства, тыс.руб.	672980	795645	1231632	122665	435987
Валюта баланса, тыс.руб.	958768	1054588	1472410	95820	- 417822
Коэф. концентрации собственного капитала	0,18	0,20	0,07	0,02	-0,13
Коэффициент финансовой зависимости	5,57	4,95	13,77	-0,62	8,82
Коэффициент текущей задолженности	0,70	0,75	0,83	0,05	0,08
Коэффициент финансового левериджа	0,20	0,25	0,08	0,05	-0,17

Из расчетов в таблице мы видим, что за 2014 год валюта баланса уменьшилась на 417822 тыс. руб. и составила 1054588 тыс. руб. Главным образом это произошло из-за снижения заемного капитала на 10400 тыс.руб.. А в 2015 году наблюдается обратная динамика: снижение валюты баланса на 95820 тыс. руб., что в итоге составило 958768 тыс. руб. Это, главным образом, связано с снижением собственного капитала на 40948 тыс. руб., который по итогам года составил 172171 тыс. руб. А заемный капитал наоборот увеличился на 458770 тыс.руб. и стал равняться 1300239 тыс. руб.

В 2013 коэффициент концентрации собственного капитала равняется 0,20, что на 0,02 больше, чем в 2012 году. Это значит, что увеличилась доля активов в 2014 году, сформированная за счет собственных средств организации. В 2015 году данный коэффициент сократился по сравнению с 2014 годом на 0,13 и составил 0,07. Произошло это из-за того, что за

прошедший год уменьшилась стоимость собственного капитала, а значит и его удельный вес в валюте баланса, а не из-за того, что организация формирует активы за счет заемных средств.

Коэффициент финансовой зависимости считается нормальным от 0,6 до 0,7. Оптимальным является коэффициент 0,5. Коэффициент финансовой зависимости в 2014 году составил 4,95. В 2015 году коэффициент финансовой зависимости составил 13,77, а в 2014 он сократился на 0,62. Коэффициент выше нормы может свидетельствовать о сильной зависимости организации от кредиторов.

В 2014 году коэффициент текущей задолженности был равен 0,75, а в 2015 году 0,83. Повышение данного показателя говорит нам о том, что с каждым годом формирование активов происходило с большим использованием заемного капитала.

Коэффициент финансового левериджа считается оптимальным, если он равен 1. То есть сумма обязательств и собственного капитала равна. Коэффициент финансового левериджа в 2013 году был равен 0,20 и в 2014 году он составил 0,25. В 2014 году данный показатель увеличился на 0,05. Мы видим, что на протяжении исследуемого периода коэффициент опустился ниже 1, из чего следует, что организация упустила возможность повысить рентабельность собственного капитала за счет вовлечение в деятельность заемных средств.

3. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «КРАСНОЯРУЖСКИЙ САХАРНИК»

3.1. Документальное оформление расчетов с персоналом по оплате труда, пособиям по больничному листу, отпускам

Согласно ч. 4 ст. 9 Закона № 402-ФЗ формы первичных учетных документов утверждаются организациями и предпринимателями самостоятельно. То есть с 01 января 2016 руководитель должен утвердить формы первичных учетных документов, по которым будет вестись бухгалтерский учет заработной платы в частности и в 2016 году. Разрабатывает такие формы, как правило, должностное лицо, на которое возложено ведение бухучета, — главный бухгалтер. При этом организация, в соответствии с действующим законодательством, не лишается права на использование тех унифицированных форм, которые стали уже привычными.

Необходимо помнить, что обязательные реквизиты должен содержать каждый первичный документ, которые перечислены в п.2 ст. 9 Закона № 402-ФЗ. Нужно утвердить все разработанные организацией первичные учетные документы в качестве приложения к учетной политике.

Гражданам необходимо подать письменное заявление при поступлении на работу. В заявлении они излагают просьбу о приеме на работу, в организацию, указывая свою специальность, профессию, квалификацию. В настоящее время контракт также служит основанием для приема на работу.

Заявление о приеме на работу составляется в произвольной форме. Пишется в основном оно от руки. Рекомендуется писать его на бумаге формата А4 — это формат листов документов личного дела, в которое подшивается и заявление о приеме на работу. В ООО «Краснояржский сахрник» 23 мая 2016 года было подано заявление о принятии на работу от Картавцева Е.Л. на имя генерального директора (Приложение 9).

Приказ(распоряжение) о приеме работника на работу. Применяются

для оформления и учета принимаемых на работу работников по трудовому договору и заполняются: форма N Т-1- на одного работника, форма N Т-1а - на группу работников. Составляются лицом, ответственным за прием.

Пример. При приеме на работу Картавцева Е.Л. на должность грузчика, был издан приказ №73-к от 23.05.2016 г. Картавцев Е.Л. был принят в обособленное подразделение «Склад сахара №1», без испытательного срока, установлена тарификация за 1т – 66 руб. Подписанный руководителем организации приказ объявляется работнику под расписку (Приложение 10).

На основании приказа работником кадровой службы вносится запись в трудовую книжку о приеме работника на работу и заполняются соответствующие сведения в личной карточке (форма N Т-2), а в бухгалтерии открывается лицевой счет работника.

Личная карточка работника (форма № Т-2) заполняются на лиц, принятых на работу на основании приказа о приеме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об окончании учебного заведения, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, свидетельства о постановке на учет в налоговом органе и других документов, предусмотренных законодательством, а также сведений, сообщенных о себе работником.

Пример. В ООО «Краснояржский сахарник» на имя Картавцева Евгения Ленидовича была заведена личная карточка работника от 23.05.2016, номер 64. В карточке указаны: дата рождения, место рождения, гражданство, профессия. В карточке содержатся сведения о том, что Картавцев Е.Л. имеет среднее полное общее образование. Также там указан идентификационный номер налогоплательщика, номер страхового свидетельства государственного пенсионного страхования (Приложение 11).

Табель учета рабочего времени (форма № Т-13) применяют для осуществления табельного учета, контроля трудовой дисциплины и составления статистической отчетности по труду. Форма № Т-13 предназначена для учета использования рабочего времени. Сущность

табельного учета заключается в ежедневной регистрации явки работников на работу, всех случаев опозданий и неявок с указанием их причин, а также часов простоя и часов сверхурочной работы.

В ООО «Краснояржский сахарник» табельный учет охватывает всех работников организации. Каждому из них присваивается определенный табельный номер, который указывается во всех документах по учету труда и заработной платы. Также в таблице указывается дата составления и отчетный период. Датой составления табеля является 31.05.2016, а отчетным периодом 01.05.2016-31.05.2016. Табели составляются в одном экземпляре, подписываются руководителем структурного подразделения и кадровой службы и передаются в бухгалтерию (Приложение 17).

Для определения суммы заработной платы, подлежащей выдаче на руки работникам, необходимо определить сумму заработка работников за месяц и провести из этой суммы необходимые удержания. Эти расчеты производят в начислении по табелю за отработанное время с учетом постоянных надбавок, который служит и документом для выплаты заработной платы за месяц.

В организации за май 2016 было сформировано начисление по табелю за отработанное время с учетом постоянных надбавок. В нем указаны: Ф.И.О. сотрудников, их должность, система оплаты труда. В ООО «Краснояржский сахарник» применяется повременная и сдельная система оплаты труда, как для управляющего персонала, так и для производственного. Также в таблице содержатся сведения о нормах времени, отработанных и оплаченных часах, статья затрат и подразделение (Приложение 17).

В ООО «Краснояржский сахарник» заработную плату начисляют на банковские карты. На выданную сумму заработной платы составляется расходный кассовый ордер (формы № КО-2), номер и дата которого проставляются на последней странице ведомости.

Больничный лист, или листок нетрудоспособности – важный документ, ведь только он даёт право на получение пособия по временной

нетрудоспособности. Кроме того, больничный лист подтверждает, что вы правомерно отсутствовали на работе. Больничный лист выдаётся не только в случае болезни, но и женщине при беременности, члену семьи при необходимости ухода за больным ребёнком и в других случаях, предусмотренных законодательством.

В 2011 году приказом Минздравсоцразвития был утверждён бланк больничного листа. Его форма едина для всех оснований обращения, но заполняется он в каждом случае с учётом определённых особенностей.

Больничный рассчитывается исходя из среднего заработка за два предыдущих календарных года. Размер больничного поставлен в зависимость от страхового стажа работника. За первые три дня болезни пособие выплачивается за счет средств работодателя, начиная с четвертого – за счет средств ФСС.

График отпусков - это локальный нормативный акт, утверждаемый руководителем предприятия с учетом мнения представительного органа работников. График отпусков должен быть в организации обязательно, поскольку он прямо упомянут в статье 123 ТК РФ. Кроме того, даже если штат сотрудников невелик, работодателю намного удобнее планировать отпуска заранее, чтобы в будущем избежать ненужных конфликтов по поводу времени ухода в отпуск.

В ООО «Краснояржский сахарник» график отпусков утверждает директор. В нем указаны: дата составления, год на который планируются отпуска, структурное подразделение, должность, Ф.И.О. сотрудников, количество календарных дней отпуска. Датой составления документа является 12.12.2015 на 2016 год, так как график отпусков формируется до наступления отчетного периода. После составления работники организации расписываются о том, что они извещены о времени начала отпуска

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется каждый год работы в организации, при написании заявления, на основании Приказа о предоставлении отпуска

сотруднику (Унифицированные формы № Т-6), оформленного в соответствии с Графиком отпусков (Унифицированная форма № Т-7).

Одновременно с заполнением унифицированных форм № Т-6, № Т-6а и № Т-7, в бухгалтерии оформляют унифицированную форму № Т-60 "Записка-расчет о предоставлении отпуска сотруднику".

Для определения суммы отпускных, положенных работнику при очередном отпуске, нужно рассчитать средний дневной заработок и умножить его на количество отпускных дней.

При определении начисленной заработной платы нужно учитывать все выплаты, которые предусмотрены системой оплаты труда на данном предприятии. Не учитываются различные социальные выплаты, не связанные с оплатой труда, это, например, материальная помощь, оплата проезда, обедов и прочее.

Расчетный период при расчете отпускных — 12 месяцев, предшествующих отпуску. Если работник не успел отработать 12 месяцев на предприятии, то берется расчетный период с момента приема сотрудника на работу.

Пример. В ООО «Краснояржский сахарник» в 2 июня было подано заявление о предоставлении ежегодного отпуска Пономаренко Е.С. на имя генерального директора (Приложение 13). После подачи заявления был оформлен приказ о предоставлении отпуска работнику №154-0 от 02.06.2016, где было указано дата составления, номер документа, Ф.И.О. сотрудника, должность количество дней отпуска. Количество дней отпуска равняется 28 календарных дней, с 01 декабря по 28 декабря (Приложение 13).

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению в случае наличия каких-либо уважительных причин на основании приказа. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Право на декретный отпуск определяется статьей 255 ТК РФ. Предоставляется женщинам по месту работы при предъявлении листа

временной нетрудоспособности (больничного листа), который выдается женщине в женской консультации на сроке 30 недель беременности, в котором указывается полное количество дней отпуска (дородовые и послеродовые).

В соответствии со статьей 256 ТК РФ по заявлению женщины и на основании приказа ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется после того, как закончится отпуск по беременности и родам.

Во время нахождения в отпуске женщине выплачивается пособие по государственному социальному страхованию. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По заявлению женщины или вышеуказанных лиц, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). При этом отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) применяется для оформления увольнения работника. Составляются работником кадровой службы, подписываются руководителем организации или уполномоченным им на это лицом, объявляются работнику под расписку в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. На основании приказа о прекращении трудового договора с работником делается запись в личной карточке, лицевом счете, трудовой книжке, производится расчет с работником.

Пример. В ООО «Краснояружский сахарник» был оформлен приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) №69-к от 16.05.2016 г, на имя Бондаря Николая Викторовича, который занимал должность грузчика. Расторжение трудового договора произошло по инициативе работника, основанием послужило заявление Бондаря Н.В. Приказ был подписан генеральным директором, работник с приказом был ознакомлен 16 мая 2016 года.

Порядок увольнения работников строго регламентирован законом. Нарушение процедуры увольнения, в т. ч. ошибки в оформлении документов, могут привести к серьезным последствиям для работодателя, вплоть до признания увольнения незаконным и восстановления работника на работе.

Учет начисления заработной платы осуществляется бухгалтером на основании данных первичных документов по учету фактически отработанного работником времени.

Для учета личного состава, в ООО «Краснояружский сахарник» для начисления и выплат заработной платы используют унифицированные формы первичных документов, утвержденные постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г.

В ООО «Краснояружский сахарник» документооборотом занимается бухгалтер-инспектор отдела кадров. Он отвечает за сохранность приказов и их распределение по соответствующим папкам.

Таким образом, в ООО «Краснояружский сахарник» оформление трудовых отношений соответствует всем установленным требованиям и правилам документооборота в организации.

3.2. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда

В ООО «Краснояружский сахарник» расчеты с персоналом по оплате

труда производятся в соответствии с учетной политикой организации, разделом 9 «Труда и заработной платы» (Приложение 2).

В соответствии со ст. 135 ТК РФ системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат в ООО «Краснояржский сахарник» устанавливаются за счет собственных средств. На счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда (по всем видам заработной платы).

В соответствии с Планом счетов бухгалтерского учета в ООО «Краснояржский сахарник» расчеты по оплате труда ведутся по счету 70, который так и называется — «Расчеты с персоналом по оплате труда». Счет 70 является пассивным. При этом на указанном счете учитывается информация о расчетах по оплате труда не только с работниками, состоящими в штате предприятия, но и с внесписочными сотрудниками. Характеристика счета 70 показывает какие статьи отражаются по дебету счета, а какие по кредиту.

По дебету отражаются статьи: суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий, доходов от участия в капитале организации, суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

По кредиту отражаются статьи: оплата труда, причитающаяся работникам; начисления пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм;

На рис. 3.1. представлена схема счета 70, где показано, с какими счетами корреспондируется счет 70.

Также Отчет "Анализ счета 70" показывает нам проводки, которые были проведены в организации за период и которые затронули счет 70 (приложение 17). В правой колонке указаны все счета, с которых была начислена задолженность перед работниками организации. В левой колонке указаны все счета, по которым возникшая задолженность перед работниками погашалась.

Дт	Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»		Кт
Сальдо на начало периода			6106878,17
С кредита счетов	Содержание хозяйственной операции и сумма(руб.)		В дебет счетов
50	Выплачена заработная плата работникам из кассы 12313458,38	Начислена заработная плата работникам основного производства 12358631,40	20
51	Выплачена заработная плата работникам с расчетного счета 52606636,92	Начислена заработная плата работникам вспомогательного производства 24989593,07	23
62	Выдана заработная плата готовой продукцией 43424,49	Начислена заработная плата работникам, занятым в процессе обслуживания основного и вспомогательного производства 27947698,90	25
68	Удержан НДФЛ с заработной платы работника 9418781	Начислена заработная плата работникам управления 6740520,02	26
71	Удержаны из заработной платы выданная сумма в подотчет 2000	Начислена заработная плата работникам, обслуживающего производства 263653,03	29
76	Удержание сумм из заработной платы в пользу третьих лиц 756982,32	Начислена заработная плата работникам, занятым в процессе продажи продукции 4575555,62	44
		Начислены пособия по временной нетрудоспособности 1074009,60	69
		Начисление оплаты в связи с ликвидацией основных средств 796000	91
Обороты за период	775141283,11	Обороты за период	78786108,03
Сальдо на конец периода			9751703,09

Рис. 3.1. Схема счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Начисление заработной платы работникам, оплачиваемым по часовым ставкам, отражается в таблице учета рабочего времени, и затем эти данные сгруппировываются в своде начислений, удержаний прочих доходов, выплат. Рассмотрим на конкретном примере процесс начисления заработной платы.

Пример 1. Расчет заработной платы (Приложение 19).

Мишение С.В., занимает должность каменщика. Сумма месячного оклада равна 8000 руб.. Нормы времени: 23 дня. Отработано дней 13. Формула расчета заработной платы:

Заработная плата = Оклад сотрудника / количество рабочих дней в месяце * количество отработанных дней

$$\text{Заработная плата} = (8000/23)*13$$

$$\text{Заработная плата} = 5232,70 \text{ руб.}$$

$$\text{Сумма НДФЛ} = 5232,70 * 0,13 = 680,25 \text{ руб.}$$

Также работнику была начислена доплата в размере 1569,81 руб., тогда сумма НДФЛ = $1569,81 * 0,13 = 204,08$

$$\text{Всего выплачено} = 6802,51 - 884 = 5918,51 \text{ руб.}$$

Проводки по начислению заработной платы:

Дт 20 Кт 70 – руб. – 6802,51 – начислена заработная плата

Дт 70 Кт 68 – 884 руб. – удержан НДФЛ

Дт 70 Кт 51 – 5918,51 руб. – выплачена заработная плата работнику.

Сотрудник вычетов не имеет.

В соответствии с принятой системой оплаты труда расчеты с работниками по оплате труда выполняются в расчетной ведомости, в которую переносятся данные из таблиц и разработочных ведомостей. После занесения в расчетную ведомость повременной зарплаты из таблиц и разработочной ведомости производят доначисление различных доплат, надбавок и премий, руководствуясь оперативными приказами, справками, больничными листами, личными карточками. Рассмотрим на примерах доначисление по больничному листу и за ежегодный отпуск.

Пример 2. Расчет доначислений по больничному листу.

Лисицкая Е.И., занимает должность – бухгалтер. Сумма базы среднего заработка за 2 года равна 374359,69 руб.. Больничный был взят на 8 дней, с 05.04.2016 до 12.04.2016, и все 8 дней подлежат оплате в размере 100 % от суммы оклада. Страховой стаж составляет 14 л. 1 м. 27 дн.

Средний дневной заработок = средний заработок за 2 года/730

Средний дневной заработок = $374359,69/730 = 512,82$ руб.

Затем рассчитывается сумма пособия за больничный.

Сумма пособия = средний дневной заработок*кол-во дней по больничному листу

Первые 3 дня оплачиваются за счет средств работодателя:

$512,82*3=1538,46$ руб.

Остальные 15 дней оплачиваются за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации:

$512,82*5= 2564,1$ руб.

Удержан НДФЛ:

$(1538,46+2564,1)*0,13= 533,33$ руб.

Выплачено пособие по временной нетрудоспособности:

$(1538,46+2564,1) - 533,33 = 3569,23$ руб.

Проводки доначислений по больничному листу:

Дт 26 Кт 70 – 1538,46 руб. – начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств организации. В соответствии с начислением по табелю за отработанное время с учетом постоянных надбавок заработная плата бухгалтера относится на статью затрат «администрация».

Дт 69.1 Кт 70 – 2564,1 руб. – начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС РФ;

Дт 70 Кт 68 – 533,33 руб. – удержан НДФЛ;

Дт 70 Кт 50 – 3569,23 руб. – выплачено пособие по временной нетрудоспособности.

Пример 3. Расчет доначислений по ежегодному оплачиваемому

отпуску.

Булгаков А.П, занимает должность – водитель легкового автомобиля.
Размер базы заработной платы за год равен 136 836,37 рублей.

Вначале определим размер среднего дневного заработка (СДЗ).

$$\text{СДЗ} = \text{ЗП} / \text{Драб.},$$

Где: ЗП — начисленная заработная плата за расчетный период,

Драб. — количество дней, которые работник отработал за расчетный период.

$$\text{СДЗ} = 136\,836,37 / 296,35 = 461,74 \text{ руб.}$$

Отпуск был учебный и взят на 24 календарных дней, соответственно:

$$\text{Размер отпускных} = 461,74 * 24 = 11\,081,74 \text{ руб.}$$

$$\text{Удержан НДФЛ} = 11\,081,74 * 0,13 = 1\,440,63 \text{ руб.}$$

Таким образом ведется расчет отпускных в ООО «Краснояржский сахарник». Данный метод не соответствует порядку расчета отпускных, указанному в постановлении правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы". Ниже представлен порядок расчета отпускных в соответствии с законодательством:

База заработной платы за год равна 8610,96 рублей. Рассчитаем среднюю заработную плату:

$$136\,836,37 / (12 * 29,3) = 389,18 \text{ руб.}$$

Отпуск был взят на 24 календарных дней, причем 21 календарный день на выпадает на март, а 3 оставшихся дня на апрель, соответственно:

$$\text{Размер отпускных за март} = 389,18 * 21 = 8\,172,82 \text{ руб.}$$

$$\text{Размер отпускных за апрель} = 389,18 * 3 = 1\,167,39 \text{ руб.}$$

Проводки по начислению отпускных:

Дт 20 Кт 70 – 9340,21 руб. – начислены отпускные;

Дт 70 Кт 68 – 1 214,23 руб. – удержан НДФЛ;

Дт 70 Кт 51 – 8125,98 руб. – выплачены отпускные;

После обработки всех поступивших на начисление первичных документов подводят итоги по начислению по каждому работнику и

приступают к удержаниям из зарплаты. В мае 2016 года персонал ООО «Краснояржский сахарник» не имел налоговых вычетов и удержаний из заработной платы.

В оборотно-сальдовой ведомости счета 70 отражается сальдо на начало периода. Также в оборотно-сальдовой ведомости отражаются обороты за период и сальдо на конец периода.

Аналитический учет к счету 70 ведут в лицевых счетах рабочих и служащих, которые заводят в начале года на каждого члена трудового коллектива и лиц, работающих по трудовому договору (контракту). В течение года в лицевые счета заносят данные о начисленной заработной плате, премиях, выплатах по итогам года, за выслугу лет, пособий по листкам нетрудоспособности, удержаниях с указанием сумм к выдаче.

3.3. Мероприятия по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда

В ходе исследования постановки бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Краснояржский сахарник» были выявлены следующие недостатки:

1. При выплате заработной платы была обнаружена ошибочная запись и некорректно составленная проводка по выдаче готовой продукции в счет заработной платы Дт 70 Кт 62. В соответствии с трудовым законодательством заработная плата, выплачиваемая в натуральной форме не должна превышать 20% от начисленной суммы. Натуральная часть зарплаты учитывается на счете 90. Поэтому в бухгалтерском учете бухгалтер должен сделать следующую проводку по выплате готовой продукции в счет заработной платы Дт 70 Кт 90.
2. При расчете отпускных не используется порядок расчета, установленный в постановлении правительства РФ от 24.12.2007 N 922

«Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

3. Отсутствие графика документооборота.

В целях устранения недостатков и совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда можно предложить:

Для расчета отпускных необходимо рассчитать средний дневной заработок. Для этого в соответствии с законодательством средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней, которое равно 29,3, то есть:

$$\text{СДЗ} = \text{ЗП} / (12\text{мес} * 29,3)$$

где ЗП – зарплата, полученная за полный расчетный период (12 месяцев)

12мес. – количество месяцев в расчетном периоде

29,3 – среднее количество дней в одном месяце.

График документооборота позволит организации дать четкое определение потоков движения кадровых документов и наладить соответствующие внутренние регламенты. Также в нем будет присутствовать описание типов используемых документов и указанием сроков их исполнения.

В небольших организациях график документооборота составляет компетентный сотрудник, которого назначает руководитель организации. В данном случае это может быть инспектор отдела кадров.

Общий порядок создания первичных документов, их хранение, а также порядок организации документооборота определяются законодательством. Так, согласно п. 15 Положения по ведению бухгалтерского учета, утв. Приказом Минфина РФ 29.07.1998 № 34н, создание первичных учетных документов, порядок и сроки передачи их для отражения в бухгалтерском учете производятся в соответствии с утвержденным в организации графиком документооборота. Первичные учетные документы принимаются к учету,

если они составлены по образцам, содержащимся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации.

Документы, утверждаемые непосредственно организацией, должны содержать обязательные реквизиты в соответствии с требованиями, предъявляемыми к унифицированным формам. Лица, составившие и подписавшие эти документы, отвечают за достоверность входящих в них данных. Общий порядок создания первичных документов, их хранение, а также порядок организации документооборота определяются законодательством

В графике документооборота необходимо перечислить работы по созданию, проверке и обработке документов, выполняемые структурными подразделениями, с указанием сроков и ответственных исполнителей, а также закрепить порядок движения каждого вида документа, начиная от его получения или создания, регистрации, утверждения, передачи, текущего хранения, постоянного хранения и заканчивая его уничтожением или сдачей в архив.

Перед подписанием графика документооборота необходимо согласовать его со всеми заинтересованными лицами, утвердить его у руководителя организации и ознакомить с ним всех заинтересованных сотрудников под роспись. Также целесообразно вручить каждому исполнителю выписку из графика, в котором перечислены документы, относящиеся к сфере деятельности данного исполнителя. Составленный график дает право требовать представления документов в установленные сроки.

Внедрение графика документооборота позволяет повысить эффективность управления всей организацией и кадровой службой в частности, избежать дублирования документов и улучшить качество функционирования подразделений.

Можно также рекомендовать перейти с 1С: Бухгалтерии-8.2» на новую версию «1С: Бухгалтерии-8.3». Преимущества «1С:Бухгалтерия 8.3» перед

предыдущей версией в том, что редакция 3.0 разработана на основе редакции 2.0 конфигурации «Бухгалтерия предприятия» и использует новые возможности платформы «1С:Предприятие 8.3», которые заключаются в следующем:

Удаленная работа через сервис «1С:Линк».

1. Ввод и редактирование данных сотрудника, в том числе оклада и должности, непосредственно в карточке сотрудника, а не в отдельных формах документов, как это было в предыдущей редакции. Кадровые приказы также печатаются из карточки сотрудника.
2. Поддержка вывода печатных документов в формате популярных офисных приложений (Microsoft Word, OpenOffice Writer).
3. Развитие прав доступа. Повышено удобство работы при выполнении длительных операций.

Заключение

Общество с ограниченной ответственностью «Краснояружский сахарник» является юридическим лицом по законодательству России. Оно как юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации 16 августа 2006 г. в соответствии с установленным порядком государственной регистрации юридических лиц. Учредительным документом ООО «Краснояружский сахарник» является его Устав. Общество является коммерческой организацией. Организация имеет расчетный и иные счета в учреждениях банков, фирменное наименование, круглую печать с наименованием и фирменным знаком, также вправе иметь штампы и бланки со своим фирменным наименованием и другие средства индивидуализации.

Отдел бухгалтерии, подчиняется главному бухгалтеру, который в свою очередь подчиняется генеральному директору, выполняет работы по осуществлению бухгалтерского учета Общества, анализу и контролю за состоянием и результатами хозяйственной деятельности. Осуществляет учет поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных средств и своевременное отражение на соответствующих бухгалтерских счетах операций, связанных с их движением.

Основным источником информации о деятельности ООО «Краснояружский сахарник» является бухгалтерская отчетность, на основании которой можно судить об основных экономических показателях ООО «Краснояружский сахарник» по итогам его деятельности.

По результатам рассчитанных показателей видно, что выручка от реализации продукции в 2014 году по сравнению с 2013 выросла на 141961 тыс.руб. и увеличилась в 2015 году на 436427 тыс.руб. относительно 2014 года. Предприятие расширяется и увеличивает выпуск продукции.

Себестоимость продаж также возрастала на протяжении исследуемого периода и составила в 2014 году 641206 тыс.руб., что на 33759 тыс.руб.

больше, чем в 2013 году. Это объясняется увеличением цен на сырье и ростом объема производства на заводе.

По итогам 2015 года ООО «Краснояружский сахарник» увеличило чистую прибыль на 142832 тыс.руб. Рост прибыли от продаж в 2014 году составил 98421 тыс.руб., в 2015 году – на 263769 тыс.руб. Данное изменение произошло благодаря росту цен реализации и увеличению объема продаж.

Темп роста выручки в 2015 году опережает темп роста себестоимости продукции, следовательно, экономический потенциал предприятия возрастает, т.е. масштабы его деятельности увеличиваются, повышается отдача с каждого рубля, вложенного в предприятие.

Увеличение чистой прибыли более высокими темпами по сравнению с ростом объема продаж и себестоимости продукции свидетельствует о том, что ресурсы предприятия используются эффективно и имеются возможности для устойчивого развития.

Наблюдается увеличение среднегодовой стоимости основных средств в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 17301 тыс.руб., т.к. было введено новое оборудование. Вместе с тем выпуск продукции увеличился, что привело к незначительному увеличению фондоотдачи на 0,02 рубля. Увеличение фондоотдачи и ее устойчивый рост свидетельствует о повышении эффективности использования основных фондов и положительно характеризует финансовое состояние предприятия.

Увеличение дебиторской задолженности и ее доли в текущих активах может свидетельствовать о неосмотрительной кредитной политике предприятия по отношению к покупателям, либо об увеличении объема продаж, либо неплатежеспособности и банкротстве части покупателей. Среднегодовая сумма дебиторской задолженности увеличилась в 2014 году с 307140,5 тыс. руб. до 416620,5 тыс.руб., в 2015 году данный показатель увеличился еще на 147402 тыс.руб. относительно предыдущего года. Такая же тенденция наблюдается по среднегодовой сумме кредиторской задолженности. Так, в 2014 году произошло увеличение на 216041,5 тыс.руб.

относительно 2013 года, а в 2015 году ее величина сократилась на 83576,5 тыс.руб. по отношению с 2014 годом.

Среднесписочная численность работников в 2014 году по сравнению с 2013 годом увеличилась на 54 человека. Такой рост численности работников может быть связан с расширением производства или видов основной деятельности, либо с увеличением производственной программы. Однако такой рост привел к падению производительности труда на 1%. В 2015 году по сравнению с 2014 годом среднесписочная численность работников снизилась на 44 человека, а производительность труда увеличилась на 77,93%. На рост производительности повлияло повышение технического уровня производства, а также улучшение организации производства и труда, а именно уменьшение числа рабочих, не выполняющих нормы, упрощение структуры управления, механизация учетных и вычислительных работ, повышение уровня специализации производства, стимулирование и премирование работников.

Проанализировав показатели финансово-хозяйственной деятельности можно сделать вывод о том, что за анализируемый период ООО «Краснояржский сахарник» финансово-устойчивая организация, о чем свидетельствует рост таких экономических показателей деятельности как выручка, чистая прибыль, рентабельность продаж

В ООО «Краснояржский сахарник» расчеты с персоналом по оплате труда производятся в соответствии с разделом 9 «Труда и заработной платы» в учетной политике предприятия. В соответствии со ст. 135 ТК РФ системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат в ООО «Краснояржский сахарник» устанавливаются за счет собственных средств.

В соответствии с Планом счетов бухгалтерского учета в ООО «Краснояржский сахарник» расчеты по оплате труда ведутся по счету 70, который так и называется — «Расчеты с персоналом по оплате труда». Счет 70 является пассивным. При этом на указанном счете учитывается

информация о расчетах по оплате труда не только с работниками, состоящими в штате предприятия, но и с внесписочными сотрудниками.

Начисление заработной платы работникам, оплачиваемым по часовым ставкам, отражается в таблице учета рабочего времени, и затем эти данные сгруппировываются в своде начислений, удержаний прочих доходов, выплат. В соответствии с принятой системой оплаты труда расчеты с работниками по оплате труда выполняются в расчетной ведомости, в которую переносятся данные из таблиц и разработочных ведомостей. После занесения в расчетную ведомость повременной зарплаты из таблиц и разработочной ведомости производят доначисление различных доплат, надбавок и премий, руководствуясь оперативными приказами, справками, больничными листами, личными карточками.

В целях устранения недостатков и совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда было предложено:

1. Исправить ошибки в бухгалтерском учете по выплате заработной платы в натуральной форме
2. При расчете отпускных использовать порядок расчета, установленный в постановлении правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы";
3. Ввести график документооборота. Это позволит организации дать четкое определение потоков движения кадровых документов и наладить соответствующие внутренние регламенты. Также в нем будет присутствовать описание типов используемых документов и указанием сроков их исполнения.

Список использованной литературы

1. Российская Федерация. Государственная Дума. Налоговый Кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс] Часть 2. Федеральный закон от 05 августа 2000 г. № 117-ФЗ. (в ред. от 30.12.2012 года). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
2. Российская Федерация. Государственная Дума. Семейный Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Федеральный закон от 29 декабря 95 г. № 223-ФЗ. (в ред. от 30.11.2011 года). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
3. Российская Федерация. Государственная Дума. Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. (в ред. от 29.12.2012 года). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
4. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федеральный закон от 06 декабря 2011 г. № 402-ФЗ (в ред. от 04.11.2014). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
5. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [Электронный ресурс]: федеральный закон от 29 декабря 2006 № 255-ФЗ (в ред. от 31.12.2014) – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
6. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: федеральный закон от 24 июля 1998 № 125-ФЗ (в ред. от 01.12.2014) – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
7. Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования [Электронный ресурс]: федеральный закон от 01 апреля 1996 № 27-ФЗ (в ред. от 01.12.2014) – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

8. О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: федеральный закон от 19 июня 2000 № 82-ФЗ (в ред. от 01.12.2014) – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
9. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс]: утверждено Постановлением Правительства РФ от 24.12.07 № 922 (в ред. от 25.03.13) – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
10. Об утверждении положения об исчислении среднего заработка при назначении пособий по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком отдельным категориям граждан [Электронный ресурс]: утверждено Постановлением Правительства РФ от 29.12.09 №1100 (в ред. от 13.09.13) – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
11. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99 [Электронный ресурс]: приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (в ред. от 06.04.2015) – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
12. Абушенкова М.В. Бухучет и налоги [Текст]/ Абушенкова М.В., Соколова Г.Н., Амплеева С.М. – М.: Акцион-медиа – 2014. – с. 649
13. Бабаев Ю.А. Теория бухгалтерского учета [Текст]: учебник/ Бабаев Ю.А., Петров А.М. – 5-е изд. – М.: Проспект – 2015. – с. 240
14. Бладт О.Л. Время составить график отпусков [Электронный ресурс]/ Бладт О.Л. – 2014. – №11 – Режим доступа: <http://e.zarplata-online.ru/>
15. Вещунова Н.Л. Бухгалтерский и налоговый учет [Текст]/ Вещунова Н.Л. – 4-е изд. – М.: Проспект – 2013. – с. 848
16. Воробьева Е.В. Заработная плата в 2015 году [Текст]/ Воробьева Е.В. – 18-е изд. – М.: АйСи Групп – 2015. – с. 1104
17. Воронова Е.Ю. Управленческий учет [Текст]/ Воронова Е.Ю. – 2-е изд. – М.: Юрайт – 2014. – с. 590
18. Герасимова Л.Н. Управленческий учет. Теория и практика [Текст]/ Герасимова Л.Н. – М.: Феникс – 2011. – с. 512

19. Гейц И.В. Зарплата отчетность [Текст]/ Гейц И.В.– М.: Дело и Сервис – 2011. – с. 160
20. Гомола А.И. Бухгалтерский учет [Текст]/ Гомола А.И., Кириллов В.Е., Кириллов С.В. – М.: Academia – 2013. – с. 480
21. Грянина Е.А. Настольная книга по оплате труда и ее расчету в "1С:Зарплата и управление персоналом 8"[Текст]/ Грянина Е.А., Харитонов С.А. – М.: 1С-Паблишинг – 2015.– с. 555
22. Гущина К.О. Оплата труда. Типичные нарушения, сложные вопросы [Текст]/ Гущина К.О., Курышева Н.С., Сумская Е.Г. – М.: Дашков и Ко – 2012. – с. 248
23. Каверина О.Д. Управленческий учет. Теория и практика [Текст]/ Каверина О.Н.–М.: Юрайт – 2013.–с. 496
24. Касьянова Г.Ю. Учет-2015: бухгалтерский и налоговый [Текст]/ Касьянова Г.Ю. – М.: АБАК – 2015. – с. 968
25. Касьянова Г.Ю. Главная книга бухгалтера [Текст]/ Касьянова Г.Ю. – М.: АБАК– 2015. – с. 960
26. Кондраков Н.П. Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет [Текст]: учебник/ Кондраков Н.П. – 3-е изд. – М.: Проспект – 2015. – с. 496
27. Кондраков Н.П. Упрощенная система налогообложения [Текст]: учебное пособие/ Кондраков Н.П., Кондраков И.Н. – М.: Проспект – 2014. – с. 270
28. Лебедева Е.М. Бухгалтерский учет [Текст]/ Лебедева Е.М. – М.: Academia – 2013. – с. 304
29. Ленская Н.А. Когда не нужно снижать размер пособия работнику – нарушителю лечебного режима[Электронный ресурс]/Ленская Н.А. – 2014. – №11 – Режим доступа: <http://e.zarplata-online.ru/>
30. Леонова О.Я. Как в программе «1С» настроить учет отпусков [Электронный ресурс]/ Леонова О.Я. – 2012. – №7 – Режим доступа: <http://e.zarplata-online.ru/>

31. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии [Текст]/ Маркс К. – М.: Манн, Иванов и Фербер – 2013. – с. 1200
32. Назаренко Д.В. Эффективность заработной платы как фактор трудовой мотивации [Текст]/ Назаренко Д.В., Корниенко К.А.//Актуальные проблемы развития национальной и региональной экономики: сб. науч. Трудов 5 Междунар. науч.-практ. конф. студ., маг., асп. и мол. ученых, Белгород 24 апреля 2014 г./ НИУ БелГУ; гл. редактор Камышанченко Е.Н. – Белгород 2014 – с. 400
- 33.Нашивочникова В.Н. Полный справочник кадровика [Текст]/ Нашивочникова В.Н. – 2-е изд.– М.: Питер–2014.–с. 400
34. Нечитайло А.И. Бухгалтерский финансовый учет для бакалавров[Текст]/ Нечитайло А.И., Фомина Л.Ф.– М.: Феникс–2014.– с. 512
35. Остаев Г.Я. Управленческий учет[Текст]: учебник/ Остаев Г.Я. – М.: Дело и Сервис – 2015. – с. 272
36. Пантелеев А.С. Заработная плата. Начисление, выплаты, налоги [Текст]: практическое руководство/ Пантелеев А.С., Звездин А.Л. – М.: Омега-Л – 2013. – с. 254
37. Рогуленко Т.М. Теория бухгалтерского учета [Текст]: учебник/ Рогуленко Т.М., Пономарева С.В.– М.: КноРус – 2015. – с. 172
38. Сазонова Ю.А. Больничные листы. Новый порядок расчета и выплаты [Текст]: практическое руководство/ Сазонова Ю.А. – М.: Омега-Л– 2014.– с. 106
39. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов[Текст]/ Смит А. – М.: Эксмо – 2007 – с. 960
- 40.Турсина Е.А. Зарплата и иные выплаты работникам[Текст]/ Турсина Е.А., Сергеева Т.Ю., Скоробогатова О.О. – М.: Феникс – 2012. – с. 234
41. Уткина С.А. Составление бухгалтерских проводок в организациях разных отраслей [Текст]/ Уткина С.А., Турсина Е.А. – М.: Феникс – 2014. – с. 240

42. Феоктистов И.А. Заработная плата. Бухгалтерские, налоговые и правовые аспекты [Текст]/ Феоктистов И.А. – М.:Московская Финансово-Промышленная Академия – 2011. – с. 200
43. Широбоков В. Г. Бухгалтерский финансовый учёт [текст]/ В.Г Широбоков: учебное пособие / В. Г. Широбоков, З. М. Грибанова, А. А. Грибанов. М.- КНОРУС. – 2013. – 672 с.
44. Беспалова С. В. Основные принципы правового регулирования и порядок отражения в бухгалтерском учете оплаты труда в неденежной форме [Электронный ресурс]: Ресурс доступа- <http://elibrary.ru/defaultx.asp> 33.
45. Бондарева Э. С. Правовое регулирование установления минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума в субъектах Российской Федерации [Электронный ресурс]: Ресурс доступа- <http://elibrary.ru/defaultx.asp> 34.
46. Жилов С. Ю. Государственные гарантии по оплате труда [Текст] /Жилов С.Ю.// Кадровый вопрос. – 2012. – №10 – с.10 35. И
47. Иванова А. Л. Компенсация отпуска при увольнении [Текст]/ А.Л. Иванова // Справочник кадровика. – 2013. – №2. – с.107
48. Ильин С. С. Начисление заработной платы [Текст]/ С.С. Ильин // Справочник кадровика. – 2013. – №18. – с.58
49. Комаров А. А. Отпускные. Пример расчета [Текст] / Комаров А.А.// Упрощенка. – 2014. – с.15
50. Ливанов Ю. В. Индексация заработной платы: обязанность и проблема работодателей [Текст]/ Ливанов Ю.В.// Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2013. – с.21 39.
51. Ломоносов А. В. Экономическая сущность регулирования оплаты труда [Электронный ресурс]: Ресурс доступа- <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Список приложений

- Приложение 1. Устав ООО «Краснояружский сахарник»
- Приложение 2. Учетная политика ООО Краснояружский сахарник»
- Приложение 3. Бухгалтерский баланс за 2015 год
- Приложение 4. Отчет о финансовых результатах за 2015 г.
- Приложение 5. Бухгалтерский баланс за 2014 год
- Приложение 6. Отчет о финансовых результатах за 2014 г.
- Приложение 7. Бухгалтерский баланс за 2013 год
- Приложение 8. Отчет о финансовых результатах за 2013 г.
- Приложение 9. Трудовой договор
- Приложение 10. Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу
- Приложение 11. Личная карточка работника
- Приложение 12. Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником
- Приложение 13. Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником
- Приложение 14. Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику
- Приложение 15. Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику
- Приложение 16. Лицевой счет
- Приложение 17. Табель учета рабочего времени
- Приложение 18. Платежная ведомость
- Приложение 19. Расчетная ведомость
- Приложение 20. Расчетно-платежная ведомость
- Приложение 21. Анализ счета 70 за 2014 г.
- Приложение 22. Анализ счета 70 за 2015 г.

